

Bilag 1. Ligestillingspolitikken

Ligestillingspolitik for medarbejdere

DTU er et sekulært universitet, der giver plads til forskellige personlige præferencer, nationaliteter og kulturer, og gennem denne mangfoldighed opnås banebrydende forskning, undervisning og innovation på højeste niveau. Mangfoldighed, ligebehandling og ligestilling er en selvfølge på DTU, som er et internationalt universitet i rækkevidde og standard.

Som eliteuniversitet er DTU optaget af at tiltrække og udvikle de bedste talenter. DTU arbejder med en vedvarende opmærksomhed på, at hverken synlige eller usynlige barrierer forhindrer talenter i at udvikle sig og gøre karriere på DTU.

Det er DTU's grundholdning, og et forpligtende princip i rekruttering til statslige institutioner, at den bedst kvalificerede ansættes i et ledigt job, uanset køn, alder, etnicitet, tro, personlige præferencer mv.

På DTU ydes lige løn for det samme arbejde, lige muligheder for karriere- og kompetenceudvikling, og der tages hensyn til medarbejdernes forskellige behov i forskellige livs- og karrierefaser.

Ligestilling og mangfoldighed er således grundlæggende principper, som understøttes af, at DTU forventer respekt og ligeværdighed mellem alle medarbejdere og studerende på DTU.

Med nedestående initiativer vil DTU understøtte ligestillingspolitikken

1. Ligestilling og mangfoldighed

- Det er DTU's ambition, at der er vedvarende fokus på ligestilling og mangfoldighed. Med henblik på at sikre dette, vil initiativer til at fremme ligestilling og mangfoldighed løbende iværksættes, også for at forhindre, at barrierer eksisterer eller opstår.

2. Rekruttering og ansættelse

- Bedømmelsesudvalg skal altid have en mangfoldig sammensætning og være kønsmæssigt balancerede. Direktionen kan give dispensation for kravet, således at det ikke blokerer for nedsættelse af et bedømmelsesudvalg.
- Ansættelser på adjunkt-niveau og opefter, skal så vidt muligt være tidsubegrænsede for herigennem at tilbyde attraktive karriereveje og sikre talentudvikling.
- Årsager til medarbejders fratædelser undersøges via exitinterviews.

3. Ledelsesmæssigt fokus

- Der gennemføres ledertræning med fokus på at øge bevidstheden om organisatoriske og kulturelle barrierer og bias, der kan stå i vejen for kønsmæssig balance.
- Der sker en systematisk og årlig rapportering af udviklingen på ligestillingsområdet for alle DTU's enheder.
- Alle ledere har et ansvar for at understøtte talentudfoldelse, og de skal gennem dialog guide medarbejdere i karrieremuligheder.